

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)

**Darmastuti Ariani
Hamidah Nayati Utami
Heru Susilo**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yang didapat berupa dokumentasi waktu penelitian, dokumen perusahaan, sejarah perusahaan dan data sekunder lainnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 responden pada karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis data deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan analisis uji F (simultan), dan uji t (parsial). Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan adanya hasil analisis regresi dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan Sig 0,011 dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil regresi t_{hitung} 2,47 > t_{tabel} 0,4438 dengan Sig 0,016 dengan alpha 0,05.

Kata kunci : kepuasan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatnya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu terdapat alasan yang utama mengapa kepuasan kerja itu penting yang pertama yaitu dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu berhak diperlakukan dengan adil dan layak apalagi seorang karyawan yang sudah

memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya kepada perusahaan. Kemudian yang kedua dari segi manfaat/fungsinya bahwa pada dasarnya kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong karyawan akan merasa tidak puas. Tentunya didalam mencapai tahap kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain itu berbeda, misalnya ada karyawan merasa puas tentang kondisi lingkungan kerja yang nyaman, ada karyawan yang merasa

puas dari segi keterpenuhinya jaminan-jaminan baik itu jaminan finansial maupun jaminan non finansial. Kalau karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaannya merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan yang tidak memadai walaupun gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tinggi tetapi kondisi kerja yang tidak nyaman bisa mengakibatkan karyawan tidak merasa puas dan akhirnya bisa memutuskan untuk mengundurkan diri/keluar dari perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan hasil yang sangat personal, artinya setiap karyawan dalam mencapai tahap kepuasan kerja itu berbeda-beda dalam mengalaminya. Seperti yang telah dicontohkan diatas belum tentu karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, mempertimbangkan masalah gaji yang didapat tinggi meskipun kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai karyawan tidak bisa mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Selain karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memadai perusahaan juga berkewajiban untuk memotivasi para karyawannya terutama bagi seorang manager bagaimana harus memotivasi para bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila kepuasan kerja telah didapatkan oleh karyawan dan karyawan tersebut termotivasi untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Pada dasarnya motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Adanya kepuasan kerja dan motivasi yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan para karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan dapat menunjang prestasi kerja. Pemberian penghargaan berupa sejumlah uang atas dasar prestasi kerja yang tinggi mengandung arti ada rasa pengakuan dari organisasi atas prestasi kerja pegawai dan kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian insentif berupa upah kepada pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosialnya. Berkaitan dengan hal tersebut penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan. Motivasi dan kepuasan kerja sangat penting diperlukan bagi karyawan. Apabila karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi

pasti tidak akan mempunyai tujuan untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal. Begitu juga apabila karyawan tidak mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki juga akan mengakibatkan rasa malas, tidak punya semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan juga akan menurun. Di PT. Inti Luhur Fuja Abadi ini terdapat karyawan dalam jumlah yang besar. Artinya kalau karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai kepuasan kerja secara pasti operasional perusahaan juga akan terganggu. Maka dari itu motivasi dan kepuasan kerja sangat penting di PT. Inti Luhur Fuja Abadi diperlukan bagi karyawannya untuk menyeimbangkan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas maka secara tidak langsung akan berdampak pada *output* yang dihasilkan sehingga visi dan misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y)

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) “kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Sedangkan Hasibuan (2001:202) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai

yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Wexley dan Yulk dalam Anwar mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" maksudnya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan".

Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:216) mengemukakan bahwa "motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:111) "motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai".

Sedangkan menurut Anoraga (2004:160) "motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja".

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2001:94) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu." Menurut Sutrisno (2011:151) "prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas".

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja.

Menurut Hasibuan (2001:93) dasar penilaian sebagai ukuran untuk penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

- 1) *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas :
 - a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
 - b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.
- 2) *Intangible standard* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Hipotesis

1. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2006:5) "penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa".

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah adanya pengaruh yang signifikan mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (Pasuruan). Teknik analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial).

Dalam Penelitian ini analisis deskriptif diuraikan masing – masing variabel mengenai tanggapan responden terhadap item – item yang diteliti. Analisis inferensial terdiri dari analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel X1 (kepuasan kerja) dan variabel X2 (motivasi kerja). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (X1) yang terdiri dari 4 indikator yang diteliti yaitu kepuasan pada gaji, kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada promosi dan kepuasan pada kondisi kerja yang secara keseluruhan terdapat 10 item yang diteliti untuk variabel kepuasan kerja yaitu pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, karyawan mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian, gaji yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan, gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan, terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja, terdapat promosi yang didasarkan atas kinerja karyawan, keadaan lingkungan kerja bersih dan nyaman, fasilitas dan tempat kerja memadai, dan keramahan rekan kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) terdapat 2 indikator yang diteliti yaitu faktor hygiene dan faktor motivator yang secara keseluruhan terdapat 6 item yang diteliti yaitu kebijakan administrasi yang ditetapkan sesuai dengan kondisi perusahaan, karyawan menjalin hubungan yang baik dengan penyelia, lingkungan tempat kerja yang aman, selalu ada keinginan untuk berprestasi, prestasi karyawan mendukung untuk kemajuan karir, dan

tanggung jawab yang diberikan mendorong untuk berkinerja baik. sedangkan variabel terikatnya dalam penelitian ini adalah variabel prestasi kerja (Y) dengan tiga indikator yang diteliti yaitu secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perhitungan menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini mengenai rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yaitu :

Tabel 4.1.
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
X1	Kepuasan kerja	0,283	2,612	0,4438	0,011
X2	Motivasi kerja	0,280	2,47	0,4438	0,016
Konstanta		1,82			
R		0,583			
R Square		0,34			
Adjusted R Square		0,318			
F _{hitung}		15,702			
Sig. F		0,000			
N		64			
Variabel Terikat = Prestasi Kerja (Y)					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas maka dapat diketahui bentuk formulasi antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut formulasinya :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,82 + 0,283 X_1 + 0,280 X_2$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien
- b₂ = Koefisien
- Y = Prestasi kerja
- X₁ = Kepuasan kerja
- X₂ = Motivasi kerja
- e = Standard error

Berdasarkan dari formulasi / model regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstantan (a) = 1,82 menunjukkan besarnya prestasi kerja (Y), jika kepuasan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) = 0, maka prestasi kerja Y sebesar = 1,82

- b. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,283 menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 (kepuasan kerja) terhadap variabel prestasi kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X_1) naik sebesar 1 satuan maka juga akan diikuti dengan kenaikan variabel prestasi kerja (Y)
- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,280 menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel prestasi kerja (Y), apabila variabel motivasi kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan maka juga akan diikuti dengan kenaikan variabel prestasi kerja (Y)
- d. $e = 0,682$
Lambang di atas tersebut menunjukkan bahwa terdapat *standard error* yang mana artinya bahwa terdapat pengaruh 0,68,2 atau 68,2 % dari variabel lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas mengenai hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi (R) mempunyai nilai sebesar 0,583. Berarti ini menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel – variabel X terhadap variabel Y sebesar 58,3 %.

Sedangkan dari tabel 14 diatas mengenai hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) mempunyai nilai sebesar 0,318. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapat mampu menjelaskan pengaruh variabel – variabel X terhadap variabel Y sebesar 31,8 % dan sisanya 68,2 % dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu dalam penelitian prestasi kerja (Y). Sebelumnya untuk hipotesis dalam penelitian ini yaitu apakah variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara

bersama – sama terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Untuk pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan informasi yang didapat pada tabel 1 mengenai hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dapat diperoleh sebesar 15,702 dengan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 5 % (0,05). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 % ($p < 0,05$) berarti dapat diketahui bahwa H_a diterima H_0 ditolak, karena H_0 ditolak menyatakan bahwa dapat disimpulkan secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui masing – masing variabel yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha = 0.05$. dibawah ini pada tabel 2 menunjukkan perbandingan nilai antara t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Tabel 4.2
Nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	2,612	0,4438	0.011	Signifikan
Motivasi kerja	2,47	0,4438	0,016	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Pengaruh Variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 15 diatas hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan Sig 0,011 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi $0,011 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti

Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

b. Pengaruh Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,47 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,016 dengan α 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi $0,011 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas diatas dapat disimpulkan atau dapat dibuktikan bahwa hipotesis sebelumnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara statistik dapat diuji atau diterima mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (secara bersama – sama) terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai *Sig. F* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (secara bersama – sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan dapat diterima atau dapat teruji. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan jika karyawan mempunyai kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan dapat

menghasilkan *output* yang maksimal pula dengan kerja keras sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

4.3.2. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

a. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,011 dengan α 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi $0,011 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Selain itu dari hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh mempunyai rerata mean sebanyak 3,98 yang dapat dikategorikan tinggi ini berarti kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan tinggi. Apabila seorang karyawan mendapatkan rasa kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dia juga akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil dari penelitian ini mengenai kepuasan kerja yang diteliti dengan 4 indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi jabatan, dan kepuasan pada kondisi kerja dimana secara parsial variabel kepuasan kerja telah teruji ini artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja seperti yang telah dijelaskan pada hasil analisis dari regresi linier berganda. Dengan demikian dilihat dari tanggapan responden dan dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda keduanya telah teruji dan positif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ini artinya bahwa kepuasan kerja sangat penting dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan guna terciptanya kondisi kerja dan lingkungan kerja yang baik yang

didukung oleh rasa puasnya karyawan baik dalam aspek finansial maupun dalam aspek non finansial. Tentunya juga harus mendapatkan dukungan dan perhatian khusus dari perusahaan mengenai hal tersebut guna mensejahterkan kehidupan karyawan lebih baik dan nantinya juga dapat berimbas pada hasil kerja dari karyawan itu sendiri dan bisa perusahaan bisa mencapai visi dan misinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sesuai dengan Teori yang disebutkan Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2000:196) "Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan".

b. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,47 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan Sig 0,016 dengan α 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu

semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dapat teruji melalui perhitungan statistik mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dapat dihasilkan. Selain itu dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja dapat diperoleh bahwa variabel motivasi kerja mempunyai rerata mean sebanyak 4,35 ini dapat dikategorikan sangat tinggi, berarti bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan tinggi. ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan motivasi kerja yang tinggi harus ditanamkan dan dimiliki oleh setiap karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan dengan dorongan yang kuat dalam menjalankan tugas – tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang maksimal, sehingga *output* yang dihasilkanpun dapat maksimal pula dan tentunya akan berimbas pula pada perusahaan karena semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat maksimal sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Sesuai dengan teori yang telah disebutkan Menurut Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa "Suatu hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". "Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan".

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan tinggi dengan hasil rerata mean sebanyak 3,98. Sedangkan untuk variabel motivasi mempunyai hasil yang sangat tinggi dengan rerata mean sebanyak 4,35. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja mempunyai hasil yang sangat tinggi dengan rerata mean sebanyak 4,16.

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (secara bersama – sama) variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (secara bersama – sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan dapat diterima atau dapat teruji.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan Sig 0,011 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi $0,011 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,47 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan Sig 0,016 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi $0,011 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja (X_2)

secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Saran

Agar kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu bisa terwujud maka perusahaan juga harus memberikan dukungan – dukungan kepada karyawan terutama masalah gaji untuk bisa memenuhi kebutuhan para karyawan yang masih perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi sehingga dapat memberikan kepuasan pada masing – masing karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja dapat tercipta oleh masing – masing karyawan dan karyawan akan merasa lebih puas dari segala aspek baik itu merasa puas yang berkaitan dengan pekerjaannya sendiri, puas akan gaji yang diberikan oleh perusahaan, kepuasan pada promosi jabatan, dan puas terhadap kondisi kerja yang ada di lingkungan tempat kerja. Kalau karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dia akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Perusahaan harus lebih memperhatikan faktor – faktor yang memotivasi karyawan baik itu faktor yang dilihat dari faktor hygiene itu sendiri/faktor pemelihara seperti kebijakan administrasi, hubungan yang baik dengan penyelia, keamanan kerja apabila faktor – faktor tersebut tercipta maka karyawan akan merasa lebih termotivasi dan puas sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya sebaliknya apabila faktor – faktor pemelihara tersebut tidak tercipta maka akan terjadinya ketidakpuasan pada karyawan dan hal ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari atasan. Selain faktor hygiene yang harus diperhatikan untuk memotivasi karyawan perusahaan juga harus lebih memperhatikan faktor motivasi itu sendiri/faktor pemuas karyawan seperti keinginan karyawan untuk berprestasi, kemajuan karir, tanggung jawab. Apabila kondisi intrinsik pekerjaan tersebut ada dalam perusahaan dapat berfungsi sebagai motivator untuk karyawan lebih melakukan prestasi kerja yang maksimal. Apabila motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan secara otomatis prestasi kerja juga akan tinggi dan tentunya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan bisa mencapai hasil

yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan judul atau masalah yang sama hendaknya lebih menggali lagi dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja misalkan variabel kemampuan. Selanjutnya dalam menentukan variabel motivasi untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel yang berpengaruh.

6 . DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.

Handoko, Hani T. . 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

_____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Singarimbun,Masri. Effendi,Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group